



**ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE  
LOS EMPLEADOS PÚBLICOS, CELEBRADA EL DÍA 5 DE NOVIEMBRE DE  
2021.**

En Valladolid, siendo las 13:00 horas del día 5 de noviembre de 2021, de forma presencial, se reúne la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos, que por cada una de las representaciones se indican a continuación:

**REPRESENTACIÓN DE LA  
ADMINISTRACIÓN**

D<sup>a</sup> Paloma Rivero Ortega

**Directora General de Función Pública**

D<sup>a</sup> Sonia Bustos Arribas

D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Luisa Viejo Álvarez

D. Juan José Trigueros Garrido

D<sup>a</sup> Cristina Fernández Renedo

**Dirección General de Función Pública**

D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Victoria Alonso Arranz

**Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural**

D<sup>a</sup> María del Carmen González Martínez

**Consejería de Cultura y Turismo**

D<sup>a</sup> Gloria Ruíz Busto

**Consejería de Educación**

D<sup>a</sup> Nuria Barreiro Aguado

**Dirección General de Recursos Humanos**



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

## **Consejería de Educación**

D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Caridad de Diego Hernando

## **Consejería de Economía y Hacienda**

D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> del Carmen San Martín López

## **Dirección General de Presupuestos y Estadística**

## **Consejería de Economía y Hacienda**

D<sup>a</sup> Amor Rodríguez Rico

## **Consejería de Fomento y Medio Ambiente**

D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Jesús Martínez Serrano

## **Consejería de Sanidad**

D<sup>a</sup> Ana Delgado Barquero

## **SACYL**

D. Juan Carlos Rey de las Heras

## **Servicio Público de Empleo**

D<sup>a</sup> Luzdivina Iglesias Páez

## **Consejería de Empleo e Industria**

D. Fernando Martín García

## **Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades**

## **REPRESENTACIÓN SOCIAL**

### **CSIF**

D. Agustín Argulo Martínez

D<sup>a</sup> Isabel Madruga Bajo

D. Enrique Vega Méndez



**UGT**

- D. Carlos Arenas Vázquez
- D. Miguel Holguín Boyano
- D<sup>a</sup> Consuelo Pombero Sánchez
- D. Juan Ignacio Vargas Juárez

**CC.OO**

- D. Salvador Escribano García
- D. Ernesto Angulo del Río
- D<sup>a</sup> Elena Calderón García

**ORDEN DEL DÍA**

**Punto único:** Propuesta de Acuerdo de la Junta de Castilla y León por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos para el año 2021.

En el lugar, día y hora señalados en la convocatoria, preside la reunión la Sra. Directora General de la Función Pública, actuando como secretaria D<sup>a</sup>. Sonia Bustos Arribas, funcionaria del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral de la citada Dirección General, participando sus miembros de forma presencial, tanto la representación de la Administración como la representación social.



**Punto único:** Propuesta de Acuerdo de la Junta de Castilla y León por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos para el año 2021.

Toma la palabra la Sra. presidenta para presentar el único punto del orden del día.

En primer lugar, desea aclarar que en la OEP de Instituciones Sanitarias se debatió y se aprobó de manera sectorial en dicha mesa. Asimismo, la propuesta de la OEP de Personal Docente no universitario en su mesa correspondiente y finalmente, todo ello será objeto de votación en el Consejo de la Función Pública.

En segundo lugar, en cuanto a los informes económicos y jurídicos que acompañan a la propuesta de la OEP de Administración General, se elaboran una vez convocada la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos. Por lo que, antes de ir a Consejo de la Función Pública, y una vez emitido informe por parte de la Dirección General de Presupuestos y Estadística, se remitirán dichos informes a las organizaciones sindicales.

Por otra parte, comenta que la propuesta de acuerdo que se vaya a enviar será doble. De manera que una será OEP libre y la otra OEP promoción interna, ya que llevan cuestiones jurídicas independientes con respecto a caducidades, etc.

Respecto a la votación y el análisis de las mismas, serán independientes aunque sea objeto de un acuerdo único.

Se ha tratado de tener en cuenta todo aquello que por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, por tasa de reposición y por las RPT's actuales, se ha podido asumir.

Para finalizar su turno, explica que en el documento enviado, respecto al Personal Funcionario no docente, los números en rojo corresponden a modificaciones y el cuerpo en rojo a una nueva inclusión.

Se adjunta como **ANEXO I** el documento *Anexos Oferta Funcionarios- Docentes-Laborales-Estatutarios*.



A continuación, cede el turno de la palabra a la organización sindical **CSIF**. Se reproduce de manera literal la intervención remitida a esta Secretaría el día 9 de noviembre de 2021:

***Punto único: Propuesta de Acuerdo de la Junta de Castilla y León por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos para el año 2021.***

*En primer lugar nos ratificamos en las alegaciones presentadas en la MGNEEPP de 22 de octubre de 2021. Por otro lado tenemos que decir que valoramos positivamente el esfuerzo realizado en la nueva propuesta de oferta de empleo público para el año 2021 en cuanto muchos de los cambios se ajustan a las aportaciones hechas por esta Central Sindical.*

*Tenemos que decir que el desarrollo de esta OEP para el año 2021 está íntimamente relacionada con las ofertas anteriores de los años 2017, 2018, 2019, y 2020, por lo que el desarrollo de las mismas tiene y tendrá una gran influencia en la presente oferta. No vamos a ahondar más en ello, pero si decir que aún tenemos Cuerpos y Competencias Funcionales del Turno Libre y toda la Promoción Interna de Personal Laboral (405 plazas) sin convocar de las Ofertas de Empleo Público de los años 2017 y 2018.*

*En cuanto a la Promoción Interna de Personal Laboral de 100 plazas en el Grupo III nos resulta escasa y representa el 23,75% con respecto al turno libre, y lo que es más, es limitativa en cuanto a derecho pues se circunscribe a un único grupo profesional dejando sin opción a la promoción a trabajadores de otros grupos, y lo que es aún más preocupante, y es que aparece sin distribuir en las distintas Competencias Funcionales, lo cual ha supuesto un problema en el retraso de las convocatorias anteriores y es una cuestión para nosotros insalvable.*

*Podríamos entender un porcentaje mayor si consideramos la Promoción Interna del Cuerpo Auxiliar con 98 plazas dirigida al grupo V de personal Laboral, al Personal Subalterno, ascendiendo entonces a un total de 198 plazas, que representaría un 47,03% cercano al porcentaje del 45% que contiene el acuerdo de 25 de julio de 2017 referido a un mantenimiento de un número de plazas similares a anteriores ofertas; pero entonces supondría un detrimento de la Promoción Interna de Personal Funcionario que se vería reducido al 34%, por lo que pediríamos un aumento de la misma sobre todo en*



*el Cuerpo Administrativo para poder buscar una solución al gran número de empleados públicos aprobados y sin plaza del último proceso selectivo.*

La Sra. presidenta agradece su intervención e indica que se van a intentar identificar las categorías del grupo III.

*Seguidamente interviene el representante del Sector de Sanidad de CSIF para repetir lo indicado en la Mesa Sectorial de que echamos en falta algunas categorías en la oferta, dimos por buena la explicación que se nos dio de que estaban pendientes de adjudicar concursos de traslados y algunas OPE`s, pero simplemente dejar constancia de que echamos en falta bastantes categorías.*

*Finalmente, la representante del Sector de Educación de CSIF quiere insistir en que con esta oferta de empleo público no se reduce la interinidad al porcentaje necesario, hablamos de un 8% firmado en los acuerdos de estabilización en el ámbito nacional, pero también en un acuerdo de 19 de mayo de 2006, aún vigente en el ámbito educativo, está marcado el 5% de reducción de interinidad, por tanto pedimos un esfuerzo para que se reduzca en todos los cuerpos.*

*De la misma manera demandamos, como hacemos en el ámbito nacional, que no exista tasa de reposición, es decir, que se repongan todas y cada una de las necesidades del sistema educativo. Por otro lado, requerimos la convocatoria de acceso a cátedras, ha habido una convocatoria de 200 plazas y seguimos demandando que haya más oferta de acceso a cátedras para los profesores de enseñanza secundaria.*

*En definitiva, un esfuerzo para estabilizar la plantilla ya que supone una transformación de empleo interino en empleo estable a través de procesos que sean legales jurídicamente.*

A continuación, la Sra. presidenta cede el turno de la palabra a la organización sindical **UGT**. Se reproduce de manera literal la intervención remitida a esta Secretaria el día 9 de noviembre de 2021:

**Asunto: PROPUESTA OEP 2021**

*Entrando a la propuesta de OEP 2021 presentada en mesa, la sensación es de un panorama desolador, tanto en laborales como en funcionarios, con pérdida permanente de empleo público, en una administración autonómica con un déficit crónico de personal.*



### TURNO LIBRE PERSONAL FUNCIONARIO.

*Nos parece insuficiente el número de plazas ofertadas para el Cuerpo Auxiliar Administrativo, lo que nos hace pensar que no se están reponiendo ni las plazas que han quedado vacantes por causas de jubilación entre otras. No hay reposición y esto tiene menos sentido, volvemos a insistir, teniendo en cuenta el déficit concreto de personal en este Cuerpo de la Administración. Como ejemplos habituales de esta carencia y de todos conocidos, la situación de los centros de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, especialmente en los centros del medio rural. O la situación al límite de sobrecarga de trabajo en las Oficinas de Empleo, la Consejería de Educación....*

*Pero la situación no mejora si analizamos el resto de los Cuerpos y Escalas convocadas, donde malamente cubrimos las jubilaciones que se van a producir.*

*Cuerpos Especiales: igual que anteriormente, tenemos muy pocas plazas y faltan bastantes Cuerpos que deberían figurar y los que aparecen son en números, irrisorios. Aquí queremos destacar un nuevo olvido, difícilmente explicable si entendemos que la OEP debe ser la forma de la Administración de dar respuesta a las necesidades que le exige la sociedad, especialmente en esta situación de pandemia: la falta de plazas en los Cuerpos que más directamente están trabajando a nivel de Salud Pública: epidemiología (control de enfermedades infecciosas) y promoción de la salud (Técnico Facultativo, Promoción de la Salud y Salud Laboral en sus diversas Escalas) y que permanente vemos convocatorias de interinidad en el BOCYL. Nuevamente volvemos a tropezar en la misma piedra: tenemos el gasto, pero no la estabilización.*

### TURNO LIBRE PERSONAL LABORAL

*Reiteramos la opinión de la pobreza del número. No existe oferta del Grupo 1 y es ridícula en el 2. Proponemos convocar plazas para Técnico de Gestión Informática, Fisioterapeuta, Técnico de Atención al Menor en Institución, Educadores, Responsables Nocturnos de Internado, Responsable de Centros de Educación Preescolar, Psicomotricista, Maestro de taller.... con años de abandono u OEP raquíticas. Para el Grupo 3 echamos de menos CTSA, Auxiliar de Enfermería, ATE, Auxiliar de Carreteras, Auxiliar de laboratorio...*

*Entre las convocadas, 4 plazas de Celador de Medio Ambiente para toda la Comunidad, resulta un número totalmente insuficiente, proponemos ofrecer en turno libre plazas de Celador de Medio Ambiente ya que en turno de Promoción Interna no ha tenido suficiente demanda ni interés.*

*Y para terminar, no se hace ninguna convocatoria para las competencias funcionales del Operativo de incendios, a pesar de tener una elevadísima tasa de interinidad cercana al 80%. Solicitamos la inclusión de plazas de Oficial 1ª Conductor, Escucha de incendios y Peón de montes y de los Operadores de los centros provinciales de mando.*

### PROMOCIÓN INTERNA

*En primera consideración general, se trata de una de las herramientas esenciales que tiene las AA.PP. para la planificación de recursos, para mejorar la prestación de servicios a la ciudadanía y*



*a la vez, permitir la progresión de la carrera profesional. Y con la ventaja de no contar en la tasa de reposición.*

#### PROMOCIÓN INTERNA PERSONAL FUNCIONARIO

*Volver a insistir en nuestra reclamación histórica de oferta de promoción cruzada al Cuerpo Auxiliar Administrativo C2 desde el grupo V de laborales. Y pedir que por parte de la Administración, en la futura reforma de la Ley de Función Pública, se haga una apuesta decidida que permita la promoción cruzada potente y para todos los empleados públicos.*

#### PROMOCIÓN INTERNA PERSONAL LABORAL

*Antes de exponer nuestras alegaciones para el personal laboral, queremos volver a pedir (como en las anteriores negociaciones de OEP) que se convoque la Comisión Paritaria para concretar las competencias funcionales a las que se distribuyen las ofertas de promoción interna de los años 2017, 2018, 2019 y 2020. También es necesario la puesta en marcha de la "tan prometida" mesa de estudio y análisis de la promoción interna del personal laboral de la Comisión Paritaria con la ECLAP. Tenemos al personal laboral de la Administración, preparando promoción interna sin saber si, al final, realmente se va a convocar la competencia funcional a la que aspira. Pedimos que se recoja en esta oferta promoción interna para el personal laboral.*

*Con estas propuestas de OEP, no se terminará con las tasas de temporalidad: que seguirán siendo altísimas, con incumplimiento de la normativa y riesgo cierto de sanción en un futuro próximo.*

Acto seguido, interviene el representante del sector de Sanidad de UGT para manifestar la falta de datos, en concreto, el número de altas, bajas, jubilaciones, etc. ya que, en la Consejería de Sanidad nunca se reciben y de ahí, que tengan que confiar que los datos expuestos son reales. A su vez, apoyan la presente OEP.

Finalmente, interviene el portavoz del sector Educativo de UGT para reiterar que los números son insuficientes para reducir las tasas de interinidad, cuando está acordado un 8% a nivel estatal y un 5% a nivel autonómico desde el acuerdo del año 2006. Por todo ello, considera insuficiente esta OEP.

La Sra. presidenta agradece su intervención y aclara las siguientes cuestiones.

Con respecto al ámbito de Administración General, se ha llegado al máximo permitido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado en referencia a la tasa de reposición, aunque no se comparte dicho criterio se debe de cumplir. Incide que el hecho de que se sobrepase dicho porcentaje





supondría un recurso de la Abogacía General del Estado a la OPE de Castilla y León.

En cuanto a la promoción cruzada, se tendrá en cuenta y se debatirá en la nueva Ley de la Función Pública.

Sobre la petición de una convocatoria de Comisión Paritaria para el análisis de promoción interna, la Sra. Presidenta propone el día 19 de noviembre de 2021.

En estos momentos, cede la palabra a la representante de SACYL. Esta manifiesta su compromiso en la remisión del documento referido a las bajas, altas, jubilaciones, etc. a las organizaciones sindicales.

A su vez, interviene la representante de la Consejería de Educación para realizar la misma observación que la representante de SACYL en cuanto a dicho documento y apunta que, en referencia a la insuficiencia de plazas convocadas, informa que la normativa presupuestaria tiene unas restricciones que hay que cumplir. Destaca el esfuerzo realizado por dicha Consejería para que no se pierda el máximo de plazas que se puedan cubrir, es decir, se están rescatando el mayor número de plazas posibles de anteriores convocatorias.

La Sra. presidenta agradece su intervención e informa que, realizando una revisión y un esfuerzo, se ha llegado al 40% de promoción interna.

A continuación, cede el turno de la palabra a la organización sindical **CCOO**, iniciando la intervención la portavoz del sector Educativo.

Agradece el envío de la información por parte de la Consejería de Educación sobre el origen de las plazas. Asimismo, determina que no se disminuye la tasa de interinidad y que, habiendo un límite de tasa de reposición, se debería cumplir, también, la tasa de estabilización que no aparece, haciendo alusión a la Disposición final segunda del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Por todo ello, considera que habría que llevar al máximo la tasa de estabilización, manifestando, a su vez, que esta OEP no es la más adecuada.

En cuanto al sector de Administración General, se reproduce de manera literal la intervención remitida a esta Secretaria el día 5 de noviembre de 2021:



**ASUNTO: Alegaciones Mesa General de Negociación de Empleados Públicos.  
OEP 2021**

Vista la información facilitada a esta representación sindical para su estudio en la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos, respecto a las previsiones de la **Oferta de Empleo Público de 2021 para personal funcionario y laboral**, celebrada el día 03/11/2021, presentamos las siguientes **ALEGACIONES** expresadas en la misma para que sean incluidas en el Acta de la sesión y tenidas en consideración:

**Consideraciones generales:**

- Pedimos que se recupere la negociación y aprobación de las OEP en el **primer trimestre** de cada año.
- Como ya dijimos en este mismo foro el año pasado, solicitamos la mayor rapidez en la convocatoria de procesos pendientes. Siguen **sin convocar** (o sin noticias confirmadas sobre inminentes convocatorias) las siguientes plazas de **2017, 2018, 2019 y 20**:
  - **2017-Funcionarios turno libre:** Veterinarios y Farmacéuticos.
  - **2017-Personal laboral turno libre:** Educadores, CTSA.
  - **2017-Personal laboral promoción interna:** No se ha convocado nada.
  - **2018-Funcionarios turno libre:** Letrados, Farmacéuticos, Veterinarios.
  - **2018-Personal laboral turno libre:** Periodistas, Restauradores, Encargados, Gobernantes, Of. 1ª Conductores F-D, Of. 1ª Oficios, Of. 2ª Oficios, Escuchas de Incendios, Peones de Montes, Personal de Servicios y Personal Subalterno.
  - **2018-Personal laboral promoción interna:** No se ha convocado nada.
  - **2019:** No se ha convocado nada. (\*)
  - **2020:** No se ha convocado nada. (\*)

(\*) Se ha propuesto en la mesa, y ha sido aceptado por todas las partes, la acumulación de convocatorias derivadas de las OEP de 2019, 2020 y 2021. Esto permitirá agilizar en buena medida la cobertura de vacantes y actualizar las ofertas con los procesos pendientes.

Esto genera un problema tanto a los procesos selectivos (acumulados o no, unos con estabilización y otros no, posible caducidad de los procedimientos, etc.) como a la situación de las plantillas (siguen vaciándose los servicios, sigue aumentando la temporalidad y poniéndose en peligro la prestación del servicio público). Recordamos, no obstante, que **CCOO** votó en contra de la OEP18 porque no se negoció nada referido a los procesos de estabilización antes de aprobarse en el Consejo de Función Pública. **CCOO** también votó en contra de las de 2019 y 2020.

Pero además, esta situación de convocatorias pendientes hace imposible intentar hacer un seguimiento medianamente adecuado de los puestos vacantes (reales o potenciales) debido al solapamiento de procesos sobre las plazas de los distintos cuerpos, escalas y competencias funcionales. Por ello, **solicitamos** se nos dé traslado del cómputo de los **puestos de trabajo que hay en RPT y de las plazas vacantes** de cada uno de los cuerpos, escalas y competencias funcionales existentes. Esta información debe incluir **previsiones de jubilaciones y puestos**



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

**pendientes de cobertura en los distintos procesos en trámite o pendientes de convocar derivados de otras OEP.**

No queremos terminar este apartado sin reconocer el esfuerzo al personal del Servicio de Selección y Provisión, que con tantas “idas y venidas” ven como su trabajo aumenta pero no terminan de ver resultados con las convocatorias publicadas.

- Renovamos nuestra petición de plantear la OEP como algo progresivo, **continuado en el tiempo**, que oferte plazas todos los años del mayor número posible de cuerpos y escalas, cada uno en virtud de su **necesidad y demanda**. Cubrir plazas cada año es una obligación y la motivación de los opositores es un argumento de peso: se juegan expectativas, tiempo, dinero, esfuerzo: esperanza.

## **PERSONAL FUNCIONARIO**

**TURNO LIBRE:** La oferta de plazas es **insuficiente** claramente dado el volumen de **vacantes** existentes, generado principalmente por las muchas jubilaciones que se vienen produciendo desde hace años y la falta de convocatorias realizadas, lo que se traduce en un elevado índice de **temporalidad**. Con el retraso que hay de convocatorias, es difícil hacer un seguimiento de posibles vacantes una vez se resuelvan los mismos; pero al ritmo de jubilaciones actual y el previsto en este año y el próximo, estamos convencidos de que es imprescindible hacer un mayor esfuerzo en la oferta, para lo que es imprescindible empezar con conseguir eliminar o modificar de forma importante la **tasa de reposición de cara a futuro**.

**Turno Libre Administración General:** El número ofertado nos resulta insuficiente en todos los cuerpos, excepto en Administrativos. Se ha reducido en parte el número de plazas de este cuerpo, pero no se aprovecha para aumentar el de Auxiliares y de Gestión, que insistimos en que deben aumentarse, aunque sí el de Agentes Medioambientales, que en propuesta inicial no aparecían.

### **Turno Libre Administración Especial:**

- **Ingenieros Superiores:** Entendemos la necesidad de introducir plazas de todas las especialidades. El número dependería de la posible oferta de plazas también a promoción interna, algo deseable en todos los casos para motivar al personal de cuerpos de ingenieros técnicos. Los únicos que se ofertan, Agrónomos y de Telecomunicaciones, nos parecen insuficientes.

De forma similar, por los mismos motivos y con idénticos objetivos debería plantearse en el resto de cuerpos con **correlación entre A1 y A2**, entre ellos los del punto siguiente.

- **CFS o CTDE Seguridad e Higiene en el Trabajo y de Bibliotecas, Archivos y Museos:** Simplemente no aparecen. Nos cuesta creer que no existan vacantes que permitan oferta en ninguno de estos cuerpos.
- Tampoco aparecen **Psicólogos**, a pesar de unos índices de temporalidad elevadísimos.
- Volvemos a reiterar la necesidad de actualizar las denominaciones obsoletas, como la de Asistentes Sociales por **“Trabajadores Sociales”**. Dar un número concreto a



*nuestra propuesta nos resulta complicado ya que no contamos con información actual del número de puestos vacantes con las que poder contar.*

- *Mención aparte merece la oferta referida a cuerpos y escalas **sanitarias**. Con las limitaciones encontradas durante la pandemia se despacha con 3 plazas de CFS MÉDICOS y 2 plazas de CTUP Escala Sanitaria ATS/DUE, además de las previstas para Farmacéuticos, que también consideramos insuficientes dados los índices de temporalidad de estos colectivos, y de Veterinarios (qué si se rectifica respecto de la propuesta inicial). Nada respecto a Inspectores Médicos y Farmacéuticos, Enfermeros Subinspectores. Ni siquiera de C1-Ayudantes Técnicos de Laboratorio. No sabemos si es falta de previsión, de respeto o simple olvido. En todo caso, merecería una explicación en profundidad.*

**PROMOCIÓN INTERNA:** *Estas plazas no consumen tasa de reposición, por lo que existe mayor libertad para ofertar en cuanto a volumen y variedad de cuerpos y escalas. Constatamos un aumento de oferta respecto de la propuesta inicial, pero consideramos inadecuado su reparto entre cuerpos y escalas. La promoción interna permite mantener motivado al personal en la mejora continuada, lo que repercute positivamente en el funcionamiento de la propia administración. Debemos incidir en ofertarlas en los grupos donde se detecte conjuntamente **necesidad y demanda del personal destinatario**, y ajustar los **procesos** para que no sean más difíciles que los libres como ha pasado en alguna ocasión (hay casos en que se suspende promoción interna y aprueba libre). Reiteramos que es inadmisibles decir, como se dijo en algún momento por la representación de la administración en algún caso en anteriores mesas negociadoras, que los aspirantes no se preparan, cuando constatamos que hacen verdaderos esfuerzos de tiempo, dinero y falta de descanso; además, en muchos casos son personas que están desarrollando ya el puesto de trabajo al que aspiran. Por tanto, es evidente la necesidad de reajustar los procesos selectivos de este turno.*

*Ya hemos explicado en el apartado referido al Turno Libre la necesidad de introducir plazas de **promoción interna a todos los cuerpos** de Ingenieros Superiores, y resto **de cuerpos y escalas A1 con correlación en otros de A2** (por ejemplo, Archiveros, Bibliotecarios y Conservadores de Museos), dando una opción de mejora y ser un elemento motivador para estos compañeros y compañeras del A2.*

*En cuanto a los cuerpos generales, como también se adelantó en el apartado de turno libre, vemos que se aumenta significativamente el número de plazas del Cuerpo Administrativo, aprovechando en parte la reducción de la oferta de turno libre en este cuerpo. Vemos también el aumento importante en la oferta para el Cuerpo Auxiliar. Sin embargo no se aumentan las plazas para el Cuerpo de Gestión, que consideramos que podría ofertar 30 sin ninguna dificultad dado el volumen de vacantes existentes.*

*Sin embargo, en Administración Especial, no podemos compartir la oferta: muy escasa en general, sin apenas plazas que permitan ascensos de Cuerpos y Escalas de subgrupo A2 al correlativo del A1, y tampoco en otros en los que no existe esa correlación. Nos sorprende la insistencia en ofertar 7 plazas para el Cuerpo Superior Escala Económico-Financiera cuando en el último proceso se han presentado 12 aspirantes y se ha perdido una de las plazas ofertadas. Tampoco parece razonable mantener 2 plazas para el Cuerpo de Gestión Escala Económico-Financiera cuando en el proceso derivado de la OEP-2018 ha supuesto que 14 de las 15 plazas ofertadas quedaran desiertas, y participaron únicamente 11 aspirantes (tengamos en cuenta, además, que existen 20 plazas pendientes de las OEP de 2019 y 2020).*



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

## **PERSONAL LABORAL**

### **TURNO LIBRE**

**GRUPO II.- Incluir, además de lo propuesto por la Administración plazas de las siguientes competencias funcionales:**

*Educador/a*

*TAMMIS*

*Responsables nocturnos*

*Enfermeras/os*

*En la competencia funcional de enfermería hay que conseguir que la **temporalidad sea cero**. La cobertura de estas plazas es muy difícil ya que se los lleva Sacyl; si conseguimos tener al personal fijo, los problemas serán menores para tener las plantillas ocupadas y estables.*

**GRUPO III.- Además de lo ya incluido por la Administración en su propuesta consideramos que es necesario convocar plazas de las siguientes competencias funcionales:**

*Cocineros/as*

*Cuidadores Técnicos de Servicios Asistenciales:*

*Oficial de 1ª Conductores*

*Analista de laboratorio*

*Las 5 plazas de Encargado de personal de Oficinas que aparece en la propuesta de la Administración consideramos que deben pasarse al turno de promoción interna.*

**GRUPO IV.-Además de lo propuesto por la Administración incluir plazas de las siguientes competencias funcionales:**

*Ayudante de Cocina.*

*Oficiales de 2ª Oficinas*

**Grupo V.- Además de lo propuesto por la Administración incluir plazas de las siguientes competencias funcionales:**

*Personal no cualificado*

*Peón especializado de montes*





*Puesto que existe un importante número de plazas vacantes de personal **Fijo Discontinuo del operativo de extinción de incendios de la categoría de Peón de montes** consideramos que se deben incluir en la Oferta de Empleo plazas de estas competencias funcionales.*

### **PROMOCIÓN INTERNA**

**Grupo II:** Educador, Educador de discapacitados, TAMI,

**Grupo III:** ATE, CTSA, Cocinero, Almacenero, Encargado de servicios Generales, Gobernante, Aux. de Biblioteca, Controlador pecuario, analista de laboratorio, Conserje Mayor, Encargado de Personal de Oficios

**Grupo IV:** Auxiliar de carreteras, Oficial 2º oficios, Ayudante de cocina.

### **PROMOCIÓN CRUZADA:**

*Tampoco consumen tasa de reposición y sin embargo no aparece en la oferta presentada. Es necesario ampliar esta posibilidad más allá del Cuerpo Auxiliar de funcionarios desde el Grupo V de personal laboral (ordenanzas). Los auxiliares de biblioteca tienen preparación, experiencia y formación (facilitada por la propia Junta en muchas ocasiones) para desempeñar puestos de Ayudantes de Biblioteca y es una magnífica ocasión de motivar a ese personal y mejorar el servicio. Pero entendemos que es necesario analizar aquellos otros casos que puedan hacer conveniente y posible este sistema de promoción. Solicitamos que este tipo de promoción se recoja como una opción válida y real de una vez por todas, en ambos sentidos (de laboral a funcionario y viceversa). Permitiría un enriquecimiento de la administración paralelo con la motivación y mejora de su personal.*

La Sra. presidenta agradece su intervención y aclara que, en referencia a la convocatoria de veterinarios y farmacéuticos, se convocarán en la primera quincena de noviembre.

Por último, por parte del portavoz del sector de Sanidad de CCOO, se reproduce de manera literal la intervención remitida a esta Secretaria el día 8 de noviembre de 2021:

*Nosotros también vamos a insistir en lo que dijimos en la mesa sectorial de hace una semana. En diferentes mesas sectoriales desde el año 2019 hemos pedido y se han comprometido a facilitarnos el listado de vacantes y comisiones de servicio por áreas, así como la tasa de temporalidad por categorías. También un listado con todas las vacantes ocupadas en promoción interna temporal. Pero nada de esto se ha cumplido, no tenemos esos datos sin los que no es posible valorar si la oferta se ajusta a la realidad. Tampoco conocemos los datos de jubilaciones, fallecimientos,...*

*Por lo tanto en estos momentos no podemos apoyar esta oferta.*



La Sra. presidenta agradece su intervención y cede la palabra a la representante de la Consejería de Educación para aclarar varias cuestiones.

Insiste que, desde la OPE de 2017 se llevan incluyendo plazas de estabilización en todas las convocatorias, es decir, se han sacado todas las plazas que reúnen la siguiente característica; que sean 3 años ocupadas, ininterrumpidamente, por personal interino.

Además, se debe tener en cuenta que, en este ámbito, el cálculo de estas plazas, tiene rasgos diferenciales, con respecto a otras administraciones.

La Sra. presidenta agradece su explicación y desea realizar una reflexión final y es que cree firmemente en el sistema que tenemos pero, la cuestión es que se debe ejecutar. Lo ideal sería que todo el mundo cumpliera con todas sus premisas.

Apela a todos a la responsabilidad que se tiene en ejecutar lo que en materia de empleo público viene marcado.

Para finalizar la sesión, comunica que se convocará una Mesa General de Negociación de Empleados Públicos para tratar la estabilidad en el empleo, ya que se debe ejecutar una oferta extraordinaria antes del 31 de diciembre de 2021.

Sin nada más que tratar, se levanta la sesión a las 13:45 horas del día de la fecha.

Vº Bº LA PRESIDENTA

LA SECRETARIA

Paloma Rivero Ortega

Sonia Bustos Arribas